



Alla Rettrice

dell'Università degli Studi dell'Aquila

SEDE

Il presente documento costituisce la sintesi di quanto discusso con i candidati rettori in data 21/5/2013 ed è anche frutto della decisione unanime del consiglio direttivo della UIL RUA dell'Università dell'Aquila riunitosi in data 7/10/2013.

L'obiettivo di questa comunicazione è quello di rappresentarLe in modo sintetico le problematiche che investono direttamente la condizione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario del nostro Ateneo.

1) Ripristino indennità mensile e rideterminazione del fondo accessorio

Dal 2008 in poi, come Lei saprà, tutti i Documenti di Programmazione economica e Finanziaria hanno stabilito il blocco degli aumenti stipendiali per gli impiegati statali. Il blocco è stato reiterato anche per i prossimi 2 anni. Ad oggi, ciò ha determinato, da analisi finanziarie dettagliate, una perdita pari a 4000,00 euro su base annuale per ogni impiegato pubblico.

Nel nostro Ateneo dal 2006 e fino al 6 aprile 2009, era stata introdotta una indennità fissa mensile che oscillava, secondo le diverse categorie stipendiali, da 80 a 150 euro mensili lordi.

Ripristinata dal 21 settembre 2009, in forma limitata, fino al mese di giugno 2010, l'indennità è stata eliminata a partire dal mese di luglio 2010, destinando tutta la parte del fondo con la quale era alimentata, ad una progressione orizzontale destinata a tutto il personale T.A.B. Le voglio rendere noto che la sigla sindacale da me rappresentata non firmò l'accordo che mercanteggiava l'indennità mensile con la suddetta progressione.

Attualmente dunque, la situazione del personale TAB di Ateneo è allo stremo dal punto di vista stipendiale poiché al blocco degli aumenti imposto dal Governo centrale, si aggiunge l'azzeramento di

ogni indennità professionale che invece viene erogata da altri Atenei, anche di dimensioni più ridotte e per importi che oscillano dai 200 ai 400 euro mensili di media.

Per altro, laddove in altri Atenei l'indennità è stata tolta, il personale ha visto valere i propri diritti nelle sedi giudiziarie con sentenze che attualmente costituiscono giurisprudenza.

Tuttavia si ritiene che nel nostro Ateneo una riqualificazione del cosiddetto "fondo accessorio", fermo alla determinazione del 2004, sia sufficiente a reperire le risorse immediatamente disponibili per il ripristino dell'indennità mensile di professionalità, che costituirebbe uno degli strumenti di riequilibrio stipendiale risolto con risorse interne.

2) Flessibilità orario di lavoro

Ipotizzare una flessibilità dell'orario, non generalizzata, ma legata alle effettive necessità del servizio ha come obiettivo quello di migliorare il livello di produttività che gioverebbe immediatamente all'utenza finale.

In relazione al tema della organizzazione oraria del lavoro, è centrale la questione dell'erogazione del così detto buono pasto. Anche in questo caso Le rappresentiamo che già sono disponibili in bilancio le somme per l'erogazione di buoni pasto aggiuntivi da connettere ad una modulazione dell'orario che, nel rispetto delle prioritarie esigenze di servizio, contemperi tuttavia le condizioni esistenziali del lavoratore con lo svolgimento dei compiti istituzionali suoi e del settore nel quale opera.

Inutile sottolineare che anche in questo caso l'applicazione di un criterio di flessibilità concorrerebbe indirettamente al raggiungimento dell'obiettivo di ottenere un seppur minimo aumento stipendiale.

3) Compensi derivanti da attività per conto terzi

Nello scenario attuale che a livello governativo centrale impone, come già accennato, il blocco stipendiale, è prassi che in tutti gli Atenei italiani si faccia leva sull'attività per conto terzi per ridistribuirne i proventi a tutto il personale TAB. Non Le sfugge la peculiarità di tale attività nel mondo universitario che garantisce anche nel nostro Ateneo delle cospicue entrate.

Ormai da anni il personale TAB è spaccato su questo tema poiché a fronte di una redistribuzione del cosiddetto fondo comune di pochi spiccioli (media pari a 200,00 euro ANNUI) a tutto il personale, taluni impiegati afferenti a strutture dipartimentali godono di redditi aggiuntivi annui da capogiro che a volte quasi raddoppiano quelli percepiti per i compiti istituzionali.

Questi privilegi non sono più tollerabili, considerando per altro, che tali attività vengono svolte dal personale TAB all'interno del proprio orario di lavoro, configurandosi perciò un danno erariale del quale qualcuno potrebbe essere chiamato a rispondere nelle sedi opportune.

Si rende urgente una revisione dell'attuale regolamento per le attività di conto terzi con l'obiettivo principale di eliminare queste forme discriminatorie tra lavoratori, spesso dotati di competenze confrontabili e non aventi caratteri di specificità che giustificano compensi tanto alti. Il criterio deve essere quello della redistribuzione al 100% di TUTTE le attività che producono entrate (Conto terzi, Master, etc.) a TUTTO il personale TAB, cosa che avviene, anche in questo caso, in quasi tutti gli Atenei italiani, poiché va da sé che TUTTO il personale dell'Ateneo in modo diretto o indiretto contribuisce all'economia generale dell'Istituzione e dunque ha diritto ad una redistribuzione dei profitti da essa derivanti.

Gentile Rettrice resto in attesa di portare queste problematiche nel primo tavolo di contrattazione decentrata, attendo anche una sua eventuale risposta ovvero un incontro diretto in qualità di segretario UIL. Credo che ciò possa aprire una speranza di discussione su temi così importanti per i dipendenti e le loro condizioni economico sociali oramai definibili fuori dal "mercato" sicuramente rispetto a tutti gli Atenei della Regione Abruzzo e di quasi tutti quelli a livello nazionale.

L'occasione mi è gradita per porgerLe cordiali saluti.

L'Aquila, 24 ottobre 2013

Il Segretario
UIL RUA - Università dell'Aquila
Marco Angelini

